

Atalgojuma politika

SIA „Liepājas tramvajs” atalgojuma politikas mērķis ir noteikt darbinieku atalgojuma pamatprincipus. SIA „Liepājas tramvajs” atalgojuma politika tiek veidota ar mērķi saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem uzņēmuma darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

Sabiedrības darbinieku atlīdzību veido darba samaksa (mēneša atalgojums, piemaksas, pabalsti, naudas balvas) un sociālo garantiju maksājumi.

SIA „Liepājas tramvajs” izstrādāta vienota darba atalgojuma sistēma, balstoties uz šādiem **principiem:**

1. nodrošināt uzņēmuma darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim;
2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
3. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguve, jaunu darba organizācijas metožu ieviešana, zināšanu papildināšana u.tml.);
4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar uzņēmuma darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
5. veicināt darbinieku motivāciju.

Atalgojuma struktūra

Sabiedrībā ir šādi darba samaksas veidi:

- laika darba samaksa, kas ietver mēnešalgu un stundas tarifa likmi;
- akorda darba samaksa, kas ietver gabaldarba samaksu.

Darbinieka darba algas lielumu un veidu norāda darba līgumā, saskaņā ar sabiedrības apstiprināto darbinieku sarakstu ar amata un algas norādi.

Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma.

Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. SIA „Liepājas tramvajs” akorda alga tiek piemērota tikai vienai amata vienībai – rokas lokmetinātājam (MMA) par katru metināto rebordu.

SIA „Liepājas tramvajs” atalgojuma struktūru veido **nemainīgā daļa** un **mainīgā daļa**.

Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka atbilstoši veicamajiem amata pienākumiem, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

Atalgojuma mainīgo daļu veido **piemaksas**, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu, Darba koplīgumu un darba samaksas nolikumu, **naudas balvas** un **pabalsti**, kas tiek maksāti saskaņā ar Darba koplīgumu.

Viens no piemaksu veidiem – speciālā ikmēneša piemaksa, tiek izmantots kā darbinieka motivācijas mehānisma sastāvdaļa. Šī piemaksa tiek piešķirta daļējā apmērā vai netiek piešķirta, ja darbinieks nav kvalitatīvi vai savlaicīgi pildījis sava amata pienākumus, ja ir konstatēti rupji pārkāpumi.

Finansējuma avots

SIA “Liepājas tramvajs ” darbība tiek finansēta no pamatdarbības ieņēmumiem, pārējās saimnieciskās darbības ieņēmumiem un Liepājas pilsētas pašvaldības finansējuma.

Atlīdzības noteikšana valdei

SIA “Liepājas tramvajs ” amatpersonām (valdei) mēnešalgas apmēru nosaka dalībnieku sapulce saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

**Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par darbinieku mēnešalgas apmēru uz 01.02.2020.
(bruto eur)**

Nr.p.k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits ¹	Mēnešalgas diapazons	Vidējā
			(no–līdz) ²	mēnešalga
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Administratīvā funkcija	3	1085-2600	1591
2	Grāmatvedības un finanšu funkcija	3	846-955	907
3	Iekšējais audits	-	-	-
4	Informācijas tehnoloģiju funkcija	-	-	-
5	Juridiskā funkcija	-	-	-
6	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	1	430	430
7	Lietvedības funkcija	-	-	-
8	Pamatdarbības funkcija ³			
	Pasažieru pārvadājumu nodrošināšana	39	310-760	511
	Ritošā sastāva uzturēšana un remonts	18	528-895	702
	Kontakttīklu uzturēšana	6	430-680	555
	Sliežu ceļu uzturēšana	4	510-565	537
9	Personālvadības funkcija	1	837	837
10	Saimnieciskā funkcija			
	Krājumu un materiālu pārvaldība	1	760	760
	Telpu un teritorijas uzkopšana	2	430	430
11	Sekretariāta funkcija	-	-	-
12	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	5	520-528	526
13	Apsardzes un drošības funkcija	-	-	-
14	Biznesa attīstības funkcija	1	350	350
15	Kvalitātes vadības funkcija	-	-	-
Kopā		83	X	X

Piezīmes.

¹ Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, norāda to kopskaitu, neizdalot katru atsevišķi.

² Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, tabulas 4. ailē norāda attiecīgo amatpersonu (darbinieku) zemāko un augstāko mēnešalgu. Ja amats ar konkrēto nosaukumu ir viens, tabulas 4. un 5. ailē norāda attiecīgās amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu.

³ Ja institūcijai ir vairākas pamatdarbības funkcijas, norāda katru funkciju.

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Piemaksa par nakts darbu	50% no stundas vai dienas algas likmes par katru nostrādāto nakts stundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
2	Piemaksa par virsstundu darbu	100% no stundas vai dienas algas likmes par katru nostrādāto virsstundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
3	Piemaksa par darbu svētku dienā	100% no stundas vai dienas algas likmes par katru svētku dienā nostrādāto stundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
4	Speciālā ikmēneša piemaksa	30% no mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes	Darba samaksas nolikums
5	Izdienas piemaksa	10% no mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes par ilggadējo darbu	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
6	Piemaksa par braukšanas biļešu pārdošanu	Tramvaja vadītājiem 13% no realizēto biļešu summas bez PVN	Darba samaksas nolikums
7	Piemaksa par brigadieru pienākumu pildīšanu	80 – 130 EUR	Darba koplīgums
8	Piemaksa par papildu darbu pamatdarbības nodrošināšanai	15 – 43 EUR	Par papildus pienākumu, kas nav iekļauti amata aprakstā, pildīšanu
9	Piemaksa par papildu darbu projekta īstenošanas laikā	350 EUR	Par papildus pienākumu, kas nav iekļauti amata aprakstā, pildīšanu
10	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka pienākumu pildīšanu	Līdz 75% no amatalgas	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
11	Prēmija	Reizi gadā, pamatojoties uz Sabiedrības darbinieka ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem, ņemot vērā nostrādātos darbinieka pilnos kalendāros mēnešus attiecīgajā gadā
12	Naudas balva sakarā ar darba jubileju	Sākot ar 20 uzņēmumā nepārtraukti nostrādātiem gadiem (ik pa 5 gadiem). Nostrādāto gadu skaits x 3 EUR	Darba koplīgums
13	Naudas balva sakarā ar dzīves jubileju	No 50 gadu vecuma (50, 60, 70, 75, 80) 50 - 150 EUR	Darba koplīgums
14	Naudas balva sakarā ar svarīgu notikumu	Apmēru nosaka ar rīkojumu	Darba koplīgums Var tikt izmaksāta darbiniekiem sakarā ar SIA "Liepājas tramvajs" svarīgu notikumu

“Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas sadalījumā pa amatu grupām”

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Atlaišanas pabalsts	No vienas līdz četrām mēneša vidējām izpeļņām, atkarībā no darba stāža pie attiecīgā darba devēja	Darba likums
2	Pabalsts sakarā ar aiziešanu pensijā	No vienas līdz trīs mēneša vidējām izpeļņām, atkarībā no darba stāža pie attiecīgā darba devēja	Darba koplīgums Var tikt izmaksāts arodbiedrības biedriem - pensionāriem, kuri pie darba devēja nepārtraukti nodarbināti 15 un vairāk gadu
3	Pabalsts sakarā ar stāšanos laulībā	150 EUR	Darba koplīgums
4	Pabalsts sakarā ar uzņēmuma darbinieka nāvi	300 EUR	Darba koplīgums
5	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa nāvi	300 EUR	Darba koplīgums 1. un 2.pakāpes radnieku nāves gadījumā
6	Pabalsts bērnam piedzimšanas gadījumā	150 EUR	Darba koplīgums
7	Pabalsts sakarā ar bērna mācību uzsākšanu	Mācību gada sākums vispārīgglītojošā skolā - 15 EUR, bērnam uzsākot mācības 1.klasē - 30 EUR	Darba koplīgums
8	Pabalsts sakarā ar darbinieka ilgstošu slimību	Apmēru nosaka ar rīkojumu	Darba koplīgums
9	Apmaksāts ikgadējais atvaļinājums	Vidējā izpeļņa par katru atvaļinājuma dienu	Darba likums
10	Apmaksāts papildatvaļinājums	Vidējā izpeļņa par katru atvaļinājuma dienu	Darba likums, Darba koplīgums
11	Izdevumu segšana brillu iegādei	Līdz 70 EUR gadā	Darba koplīgums Redzes pārbaude un optisko redzes korekcijas līdzekļu (brillu) iegāde saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 343
12	Veselības apdrošināšana	Apdrošinājuma summas saskaņā ar apdrošināšanas kompāniju noslēgto līgumu	Darba koplīgums Darbiniekiem, kas nostrādājuši vismaz 5 gadus, un darbiniekiem ar augstāko izglītību savā profesijā